

BAB I

PENDAHULAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan kunci dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuan. Pada umumnya pemimpin mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawannya dalam mengerjakan tanggung jawabnya di perusahaan. Perlu di perhatikan secara khusus bahwa sumber daya manusia menjadi pondasi dasar perusahaan dalam menjalankan Visi dan misinya agar yang yang dijadikan tujuan tercapai dengan maksimal. Dengan demikian kualitas dari calon tenaga kerja atau calon karyawan perlu di seleksi dengan benar-benar sesuai dengan harapan perusahaan, kemudian calon tenaga kerja yang dinyatakan lolos dalam tahapan penyeleksian perlu dikembangkan dan diarahkan sesuai dengan jobnya. ada beberapa aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia diantaranya adalah rekrutmen dan seleksi.

Menurut Handoko (2011: 69) “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Menurut Mathis (2010: 112). Rekrutmen Adalah penarikan (recruitment) pegawai merupakan suatu proses/tindakan yang dilakukan organisasi dalam mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan, meliputi identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Dalam proses rekrutmen CV. Panca Dara di Universitas Trunojoyo Madura masih belum optimal, hal ini disebabkan karena dalam penarikan karyawan melalui internal perusahaan tidak disebarkan secara luas melalui media cetak maupun media online sehingga informasi seputar rekrutmen tidak tersampaikan kepada eksternal perusahaan, sistem lebih mengutamakan sanak family atau kekeluargaan. Metode yang digunakan dalam melakukan penarikan menggunakan metode tertutup dimana penarikan diinformasikan kepada orang tertentu saja akibatnya lamaran yang masuk menjadi sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon karyawan yang baik menjadi sulit dan berdampak terhadap kinerja karyawan ketika dilapangan. Seharusnya dalam melakukan rekrutmen informasi disampaikan secara luas baik media cetak ataupun media online sehingga banyak calon karyawan yang melamar kepada CV. Panca Dara.

Menurut Hasibuan (2012: 118) kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Suwatno (2011: 220) kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, atau, tunjangan pangan pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap. Sedangkan menurut Kadarisman (2012: 98) juga berpendapat. Kompensasi dapat diberikan kedalam bentuk atau istilah, antara lain gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang

pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

CV. Panca Dara di Universitas Trunojoyo Madura masih terdapat indikasi yang belum optimal dalam kompensasi, meski karyawan sudah diberikan gaji pokok sebesar Rp. 1.450.000,00, insentif dan bonus seperti uang lembur, tunjangan hari raya dan tunjangan akhir tahun namun karyawan masih merasa belum cukup atas kompensasi yang diterima, tidak tanggung para karyawan menuntut kepada atasannya dengan melakukan aksi demonstrasi menuntut upah atau gaji pokok yang mereka dapatkan untuk dinaikan sesuai ketetapan UMR Jawa Timur sebesar Rp.1.801.406,09, artinya karyawan masih belum merasakan kepuasan atas kompensasi yang mereka dapatkan meski karyawan telah dijamin dengan pelayanan BPJS Kesehatan dan BPJS ketenaga kerjaan potongan itu dirasa terlalu tinggi jika mengacu kepada Peraturan Presiden No 75 Tahun 2019 iuran BPJS Kesehatan adalah 5% dari upah/gaji, Perusahaan menanggung 4% dan karyawan membayar 1% dari upah/gaji yang sudah tercover dengan gaji oleh perusahaan.

Menurut Dessler (2010 : 101) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja di CV. Panca Dara masih belum maksimal dapat dilihat dari kualitas karyawan masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran yang berdampak terhadap kinerja seperti contoh masih banyak karyawan yang belum datang dan

pulang tepat waktu saat jam kerja, artinya tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang, angka kemoloran karyawan sekitar 15-30 menit dari jam kerja yang sudah ditetapkan seharusnya. Karyawan hadir jam 06.30 WIB, serta kemoloran jam istirahat dari waktu yang telah ditentukan, masih banyak karyawan yang menambah jam istirahatnya sendiri, bukan hanya demikian karyawan masih banyak keluar masuk area Universitas Trunojoyo Madura tepatnya meninggalkan tempat kerja tanpa izin kepada pengawas atau mandor terlebih dahulu. Kemudian dari segi penampilan, kelengkapan kerja dan profesionalitas, banyak pekerja atau karyawan yang tidak memakai sepatu selama jam kerja berlangsung, pemakaian seragam yang kurang rapi dan masih banyak karyawan yang mangkir saat pekerjaan berlangsung. Dari segi kuantitas kerja peningkatan volume setiap harinya karyawan tidak selalu membersihkan tempat-tempat yang menjadi fokus areanya masih menganggap tempat yang sudah dibersihkan kemarin tidak harus dibersihkan lagi di hari itu serta kurangnya inisiatif sendiri dari karyawan dan sikap kerja antar karyawan masih belum terjalin harmonis sehingga terdapat iri-irian dan kurangnya kerja sama saat bekerja.

Agar semua pekerjaan berjalan dengan baik dibutuhkan sebuah pengawasan untuk memastikan karyawan berkerja sesuai tugasnya. Menurut Siagian (2010: 102) menyatakan, "Pengawasan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya". Dimana tujuan utama dari pengawasan yaitu, mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan dan memberitahu kelemahan yang dihadapi dilapangan. Setelah dilakukan pengawasan dengan harapan perusahaan mampu memberikan kinerja yang optimal dengan menghasilkan output yang baik.

Pengawasan yang dilakukan oleh CV. Panca Dara di Universitas Trunojoyo Madura masih kurang efektif dikarenakan pengawas jarang melakukan inspeksi langsung menyebabkan para karyawan lalai dalam menjalankan pekerjaan serta kurangnya observasi dari pengawas menyebabkan lambatnya evaluasi terhadap tempat-tempat yang masih sering kotor serta laporan ditempat oleh karyawan seperti keadaan papan yang rusak, mesin pemotong rumput yang rusak dan lain-lain yang menghambat terhadap kinerja, seharusnya dari hasil dilapangan segera dilaporkan kepada kordinator pengawas agar segera ditindak lanjuti papan yang sudah rusak.

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa CV. Panca Dara di Universitas Trunojoyo Madura proses rekrutmen, kompensasi serta pengawasan kerja yang diterapkan masih kurang baik, kenyataannya karyawan masih menganggap pimpinan, tingkat absensi, perlengkapan kerja,tata tertib, SOP, maupun peraturan yang mengikat masih dianggap hal yang kurang penting. Selain itu kurangnya dorongan perubahan kearah yang lebih baik pada kinerja masih belum tertanam dalam jiwa karyawan. Selain rekrutmen kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan bahwa pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya pemogokan kerja yang terjai di Negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah.

Berdasarkan latar belakang diatas inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PENGAWASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CV. PANCA DARA”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perlu adanya perhatian untuk merumuskan masalah pada perusahaan untuk itu penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Dara?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Dara?
3. Apakah Rekrutmen berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Pengawasan kerja pada CV. Panca Dara?
4. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Pengawasan kerja pada CV. Panca Dara?
5. Apakah Pengawasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Dara?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Rekrutmen berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Dara \
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Dara
3. Untuk Mengetahui apakah Rekrutmen berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Pengawasan kerja pada CV. Panca Dara
4. Untuk Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Pengawasan kerja pada CV. Panca Dara
5. Untuk mengetahui apakah Pengawasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Dara di Universitas Trunojoyo Madura

1.4. Manfaat Penelitian

1. Perusahaan

Untuk memberikan saran serta masukan yang bermanfaat mengenai system rekrutmen dan kompensasi di perusahaan sehingga bisa mengurangi terjadinya penyimpangan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Peneliti

Untuk menambah ilmu serta wawasan dari informasi yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan.

4. Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan atau referensi bagi peneliti lain untuk diteliti ulang atau perbandingan.